

議題3 令和3年度平塚市イクボスプロジェクトについて（報告）

◆実施概要

日時：令和3年11月12日（金）9時～12月10日（金）9時

場所：オンラインによる動画配信

内容：

（テーマ）オンライン講演会「新たな働き方で女性の活躍を引き出そう」

（講師）株式会社マイキャリア・ラボ パートナー講師

ODCatalyst 代表 本木 和子 氏

（講演内容）

- 1 アフターコロナにおいても労働力不足による人材難はより厳しくなっていくことが予想されるなか、新たな働き方を定着させ、女性の活躍を引き出すために企業が必要な取組について①企業の取組・組織風土、②女性従業員自身の意識、③上司の意識（かかわり方）の3つの視点から講師に講演いただいた。
- 2 イクボス宣言登録企業への事前アンケートの回答結果の紹介
- 3 イクボス宣言企業登録制度の概要の紹介
- 4 イクボスプロジェクトの実施に賛同いただいたイクボス宣言登録企業名の紹介

◆申込状況

参加者数	80
事業所	50
登録企業	45
事業所	5
個人	22
その他	8

◆アンケート結果（n=19）

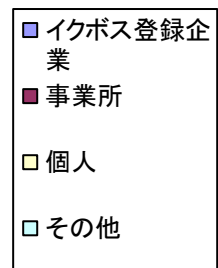
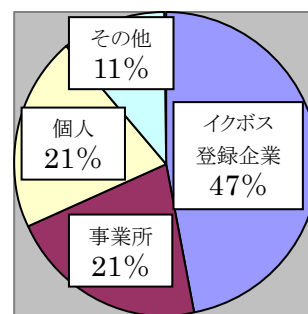
※アンケート回答者 19人 回答率23.7%

1 回答者の内訳

イクボス登録企業	9	47%
事業所	4	21%
個人	4	21%
その他	2	11%

その他 推進協議会委員

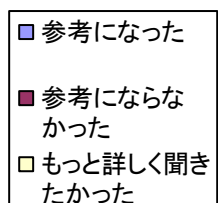
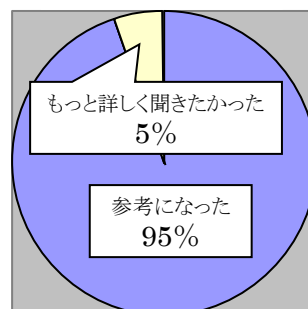
1 回答者の内訳



2 講演の内容はいかがでしたか

参考になった	18	95%
参考にならなかった	0	0%
もっと詳しく聞きたかった	1	5%

2 講演の内容



3 上記で選んだ項目について、どのような点が教えてください。

【「参考になった」と回答した方】

- ・ 世の中の状況、イクボス、他社の取り組みを知ることができた
- ・ 会社が考える女性が活躍できる組織作り(風土、女性自身の意識、上司の意識)について、事務員以外の現業系社員で女性が増えたのが近年である。まだまだ女性目線での職場づくり、風土づくりが難しい中、現代の女性活躍推進法について弊社でも進めていかないといけない。やはり家事、子育て、介護など会社以外で女性の担う事柄が多く、なかなか仕事に重点をおけない人が多いのではないかと。会社がどのように働きやすい職場環境を整えていけるか(仕事内容、責任など含め)がこれからの課題となる。会社、職場の定めたルールを家庭の事情で変えられない、という古来からの風習を変えていかないといけない、と考えさせられました。
- ・ 弊社でも、女性活躍推進を事業計画に盛り込み、育成、登用を進めていますが、その基本となる考え方をあらためて聴講することで、社内への展開、周知をするための知識を再認識できました。
- ・ 個人視聴したワーキングマザーです。昇進にチャレンジしたい気持ちと躊躇する気持ちが混じっています。講師がお話していた3つの視点を、自分に置き換えながら見ていました。会社の体制は個人でどうにはできるものではありませんが、自分の意識、自分が上司になったときの心構えなどは、とてもためになりました。動画配信だったので申込みました。日時が決まった会場形式では参加できなかったと思いますが、自分のタイミングで観られたのでよかったです。
- ・ イクボスや女性社員の活躍に関する考えが、自分の中で整理できたように思います。
- ・ 現在、弊社には女性が私しかおられませんので、直接的に即実践につながるというわけではありませんが、今後採用した場合、今の時代に即した働き方の参考になると思います。
- ・ 現在、働く女性が増加しているなかで、育児や介護はまだ女性に負担がかかっています。女性が活躍していくには、やはり会社や上司、同僚の理解が不可欠ではないかと思います。「女性の活躍推進」には、自分自身の意識改革はもちろんの事、会社全体での意識改革が必要だと感じました。日本企業はまだ古い体質が残っているので、なかなか難しいのかなとも感じています。「女性の活躍推進」の鍵は女性や若い方たちが率先して、意識改革に声を上げたほうが案外早く進むのかもしれないなと思いました。
- ・ 人口が減少していくなか、限りある資源としての人材で、まだ十分活用できるけれど、できていない女性に焦点を当て、また、活用するには双方が歩み寄る必要があることをわかりやすく伝えていました。これからの社会環境は人口や経済が成長していた(拡大していた)高度経済成長期とは異なるので、今までの先入観や前例にこだわると企業の存続すら危なくなることも遠回しに伝えていたと思います。会社を存続させるための一番の基礎である人材をいかに定着して育てていくのかは、女性だけではなく、高齢者、若者を含め全ての働くことのできる人であれば、当てはまることだと思いました。
- ・ 女性が活躍できる企業は、だれもが活躍できる企業である。すべては企業・女性・上司の「意識・関わり方」である。
- ・ 会社、男性目線の話ではなく、女性自身の意識の持ち方についても言及されていることが大変良かったです。
- ・ 育休制度や業務上の配慮といったもの以外にも、権限移譲や成長機会の創出など、戦力として期待をして成長を促す仕組みづくりが重要との学びを得られました。女性活躍推進に関して要望や意見を出しやすい雰囲気づくりが必要なのだろうと感じました。
- ・ 女性活躍はもちろんのこと、男性社員にもかかわる働き方改革を理解し、実行してきたつもりでしたが、視聴したことにより至らない部分はまだたくさんあることに気付かされました。月就労時間で管理しているのですが、女性を長期雇用にし、戦力として考えていくことの重要性は今後の会社の命題になると認識できました。
- ・ 女性の就労について、これから先事務的なことだけでなく技術的なことについても考えていこうと思いました。
- ・ 仕事に対して、チャレンジさせること。
- ・ 企業の取り組みとして、経営戦略としての女性活躍、環境、組織文化等、様々な場面での「機会」が大

切であると感じました。このような「機会」を女性従業員自身が活用することにより、組織がさらに活性化できるのでは、と思いました。

- ・現状でどんな点が女性の活躍を難しくしているのか？どのような業界がイクボス企業登録をしているのかなどが知れた点。
- ・「女性従業員自身が、自分の人生を大事にし、過度に遠慮せず、人生を「長期的な戦略」で俯瞰する」等勉強になりました。

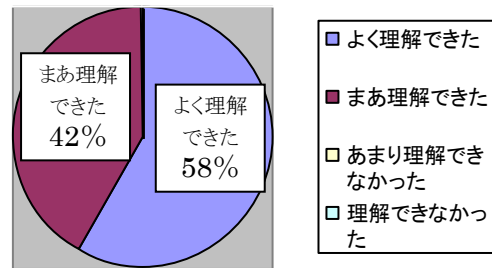
【「もっと詳しく聞きたかった」と回答した方】

- ・女性は完璧志向で失敗をおそれるから管理職が少ないとおっしゃられていましたが、なぜそのような傾向があるといえるのかはわからなかったもので、具体的な根拠があればより良かったかなと思います。

4 女性活躍推進について、理解できましたか

よく理解できた	11	58%
まあ理解できた	8	42%
あまり理解できなかった	0	0%
理解できなかった	0	0%

4 女性活躍推進の理解度



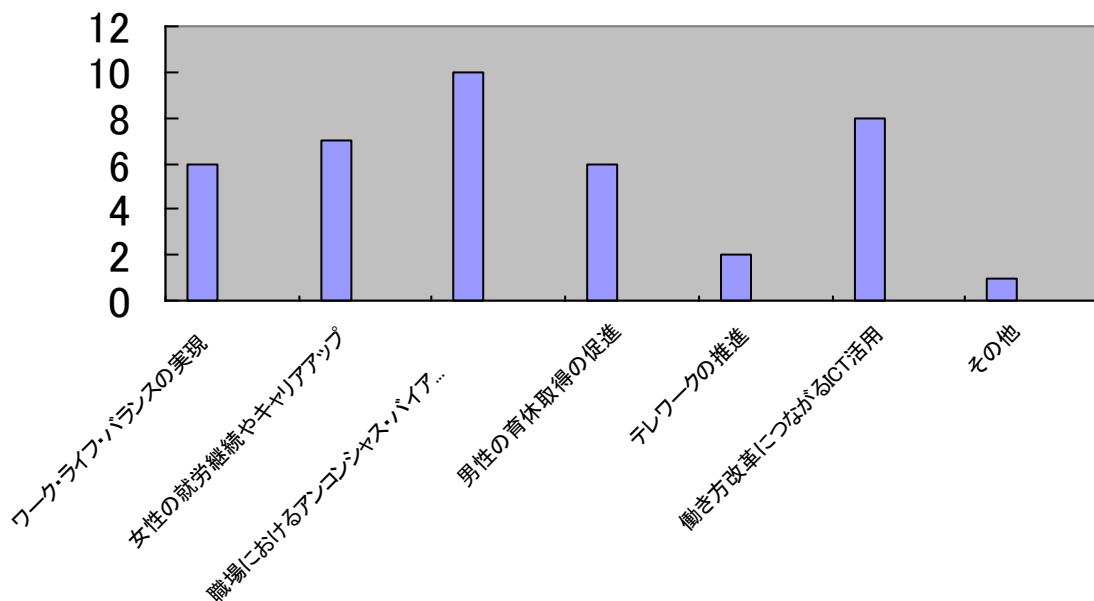
5 今後、どのようなテーマであれば講演会等に参加されたい・視聴されたいと思いますか。

(複数回答)

ワーク・ライフ・バランスの実現	6	32%
女性の就労継続やキャリアアップ	7	37%
職場におけるアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)	10	53%
男性の育休取得の促進	6	32%
テレワークの推進	2	11%
働き方改革につながる ICT 活用	8	42%
その他	1	5%

【「その他」と回答した方】

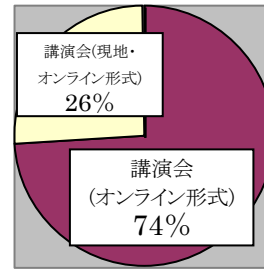
- ・従業員の高齢化対策、若手の採用や中途採用の促進のポイント



6 どのような開催方法が参加しやすいですか。

講演会（現地参加形式）	0	0%
講演会（オンライン形式）	14	74%
講演会（現地・オンライン形式）	5	26%
20人程度の少人数のセミナー	0	0%
事業所への講師派遣	0	0%
事業者組合等と共催して、研修に位置付けた実施	0	0%

6 参加しやすい開催方法

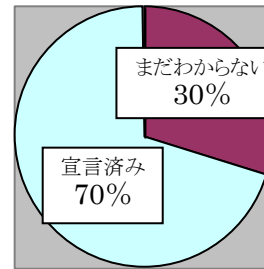


- 講演会（現地参加形式）
- 講演会（オンライン形式）
- 講演会（現地・オンライン形式）
- 20人程度の少人数セミナー

7 講演動画を視聴して、『イクボス宣言をしてみよう』、『登録制度に参加してみよう』と思われたか。

してみようと思う	0	0%
まだわからない	4	30%
しないと思う	0	0%
宣言済み／登録済み	9	70%
無回答	0	0%

7 イクボス宣言の意欲の有無



- してみようと思う
- まだわからない
- しないと思う
- 宣言済み
- 無回答